Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/8502

28. 11. 90

Sachgebiet 8052

Antwort

der Bundesregierung

auf die Große Anfrage der Abgeordneten Frau Männle, Frau Verhülsdonk, Hauser (Krefeld), Frau Augustin, Frau Dempwolf, Doss, Frau Fischer, Frau Geiger, Frau Dr. Hellwig, Hinsken, Frau Hoffmann (Soltau), Frau Karwatzki, Frau Limbach, Frau Rönsch (Wiesbaden), Frau Roitzsch (Quickborn), Frau Schätzle, Frau Schmidt (Spiesen), Frau Will-Feld, Frau Dr. Wisniewski, von Schmude und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Frau Folz-Steinacker, Frau Dr. Hamm-Brücher, Frau Dr. Segall, Frau Seiler-Albring, Frau Walz, Frau Würfel, Bredehorn, Eimer (Fürth), Dr. Feldmann, Funke, Grünbeck, Heinrich, Kleinert (Hannover), Dr. Thomae, Dr. Weng (Gerlingen) und der Fraktion der FDP
— Drucksache 11/7476 —

Frauen im Mittelstand

Frauen im Mittelstand stellen die Mehrheit der über zehn Millionen erwerbstätigen Frauen im Westteil der Bundesrepublik Deutschland. 6,7 Millionen Frauen arbeiten in der mittelständischen Wirtschaft: knapp 4,5 Millionen in Betrieben mit zehn bis 99 Beschäftigten, rd. 2,2 Millionen in solchen mit 100 bis 499 Beschäftigten. Etwa 477 000 Frauen sind als mithelfende Familienangehörige und 600 000 als Selbständige erwerbstätig. Für die mittelständische Wirtschaft sind Frauen wesentlich im Hinblick auf Leistungsfähigkeit und Wachstum. Dies gilt im besonderen für alle Bereiche des Dienstleistungssektors, in dem Frauen traditionell überproportional vertreten sind und der in weiten Teilen mittelständisch strukturiert ist.

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sind 54 200 Frauen Inhaberinnen von landwirtschaftlichen Betrieben und 332 000 mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft. Vieles, was im folgenden über die Frauen im Mittelstand der Wirtschaft berichtet wird, ist auch für die Frauen und Unternehmen in der Landwirtschaft zutreffend.

Die Stärken des Mittelstandes kommen den Bedürfnissen der erwerbstätigen Frauen entgegen. Individuell gestaltbare Arbeitsverhältnisse, persönliches Arbeitsklima, überschaubare Arbeitseinheiten und Wohnortnähe machen mittelständische Betriebe für Arbeitnehmerinnen, mithelfende Familienangehörige und selbständige Frauen attraktiv. Der hohe Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen – in der Betriebsgrößenklasse von 100 bis 499 Beschäftigten liegt er bei über 30 Prozent – beweist die Flexibilität der mittelständischen Wirtschaft. Die neu gegründeten Unternehmen – Vollerwerbs- wie Nebenerwerbsexistenzen –, von denen jedes dritte von Frauen gegründet wird, sind Teil des sich dynamisch entwickelnden Mittelstandes.

Die mittelständische Wirtschaft steht durch den Prozeß der deutschen Einigung, durch die Vollendung des

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit vom 28. November 1990 übermittelt.

Die Antwort wurde in gemeinsamer Federführung des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit und des Bundesministers für Wirtschaft erarbeitet. Die beteiligten Bundesminister (Arbeit und Sozialordnung, für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, für Bildung und Wissenschaft) haben zugestimmt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

EG-Binnenmarktes und durch die demographische Entwicklung vor vielschichtigen Herausforderungen. Für die Bewältigung der Wirtschaftsprobleme in den fünf neuen Bundesländern ist der Aufbau einer mittelständischen Wirtschaft eine entscheidende Voraussetzung. Die Vollendung des EG-Binnenmarktes wird die Märkte und den Wettbewerb ausweiten. Der Rückgang der Geburtenzahlen in den 70er und 80er Jahren und die Zunahme des Anteils alter Menschen verändern Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Diese Herausforderungen machen den Einsatz aller Kräfte notwendig.

In der Vergangenheit hat eine aktive Frauen- und Gleichstellungspolitik durch vielfältige Maßnahmen zur Frauenförderung in Bildung und Wirtschaft Frauen Chancen eröffnet und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Dabei hat die Bundesregierung rigide Maßnahmen abgelehnt und an die Verantwortung und das Eigeninteresse der Wirtschaft appelliert.

Von 1983 bis 1990 wurden über 2 Mio. neue Arbeitsplätze geschaffen. 60 Prozent davon wurden von Frauen besetzt. Die Frauenerwerbstätigkeit stieg dadurch kontinuierlich an, so daß die Erwerbsquote der Frauen im erwerbsfähigen Alter mit 55,5 Prozent in den bisherigen Bundesländern einen neuen Höchststand erreichte. Die Bundesregierung hat hierfür durch ihre Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsmarktpolitik die Voraussetzungen geschaffen. Dadurch hat sie den sich wandelnden Einstellungen und Erwartungen bezüglich der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben in hohem Maße Rechnung getragen.

Für die Zukunft wird dem Gesetzgeber durch Artikel 31 Abs. 2 des Einigungsvertrages die Aufgabe gestellt, angesichts unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Ausgangssituationen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten. Insbesondere in den neuen Bundesländern besteht sonst die Gefahr, daß sich die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt rapide verschlechtern.

Die Bundesregierung hat bereits durch vielfältige gezielte Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. So wurden u. a. der Erziehungsurlaub auf 18 Monate verlängert, Erziehungszeiten im Rentenreformgesetz anerkannt, die Teilzeitarbeit durch eine gesetzliche Regelung der Vollzeitarbeit gleichgestellt, Ausgaben für Haushaltshilfen steuerrechtlich anerkannt und ein Dienstleistungsabend eingeführt. Aus einem umfassenden Modellprogramm zur Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase werden Beratungsstellen gefördert und Einarbeitungszuschüsse an Arbeitgeber gezahlt, die Berufsrückkehrerinnen unbefristet einstellen und qualifizieren. Schwerpunktmäßig werden weiter Modellvorhaben zur Weiterbildung von Frauen gefördert, die auch zur Aktualisierung und Ausweitung berufsbezogener Kenntnisse sowie zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs beitragen.

Darüber hinausgehend sind alle gefordert: Männer und Frauen in einer partnerschaftlichen Beziehung zueinander, die Tarifpartner in ihrer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen sowie Kommunen und Länder in ihrer Zuständigkeit u. a. für Schulen und Kindergärten.

Der seit 1983 andauernde konjunkturelle Aufschwung hat die Beschäftigungschancen der Frauen wesentlich verbessert. Noch nie ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen so hoch gewesen wie heute. Mehr als 10 Millionen Frauen sind erwerbstätig. Das entspricht 39 Prozent aller Erwerbstätigen. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen ist in den letzten zehn Jahren um knapp 1,5 Millionen gestiegen. Während zwischen 1979 und 1988 die Zahl der Erwerbstätigen in Land- und Forstwirtschaft und im warenproduzierenden Gewerbe um 900 000 zurückging, entstanden im Dienstleitungsektor zusätzlich 1,3 Millionen Arbeitsplätze. Damit ist der Dienstleistungsbereich, in dem mittelständische Unternehmen eine wesentliche Rolle spielen, quantitativ der bedeutendste Wirtschaftssektor für die Beschäftigung von Frauen. In diesem Bereich finden sich auch die meisten Existenzgründungen. Heute wird bereits jedes dritte Unternehmen von einer Frau gegründet.

Der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungen eröffnet den Frauen zusätzliche Beschäftigungschancen. Jedoch werden Rolle und Position der Frauen in unserer Wirtschaft nicht allein vom Grad der Erwerbsbeteiligung bestimmt. Die Organisation der Arbeitszeit, die Anzahl und Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Betriebsvereinbarungen, die Frauen – Familienpausen, die Rückkehr in den Beuf oder Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bieten, sind wesentliche Merkmale für die Möglichkeit einer gleichberechtigten Teilnahme von Frauen und Männern im wirtschaftlichen Leben.

Da kleine und mittlere Unternehmen den größten Anteil an neu geschaffenen Arbeitsplätzen haben, kommt ihnen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wachsende Bedeutung zu. Daher ist es dringend notwendig, die Situation der Frauen im Mittelstand und die Möglichkeiten einer weiteren Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation umgehend und umfassend zu untersuchen. Es ist zu prüfen, welche Schritte die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hinblick auf ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern können.

I. Arbeitnehmerinnen in mittelständischen Betrieben

1. Wie hoch ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Handwerk untergliedert nach Unternehmensgrößenklassen?

Eine Statistik über den Anteil der im Handwerk beschäftigten Frauen aus neuerer Zeit gibt es nicht. Die letzte amtliche Zahl (Handwerkszählung 1977) weist rund eine Million weibliche Beschäftigte im Handwerk aus, das sind ca. 27 Prozent der Beschäftigten insgesamt. Untergliedert nach Beschäftigtengrößenklassen ergibt sich hier folgendes Bild:

Beschäftigtenzahl in einzelnen Handwerks-unternehmen	Beschäftigte insgesamt	davon weibliche Beschäftigte (auch in %)	
1	83 274	10 627	(13 %)
2 bis 4	529 991	182 826	(34 %)
5 bis 9	785 706	244 207	(31 %)
10 bis 19	695 103	161 129	(23 %)
20 bis 49	656 334	110 464	(17 %)
50 bis 99	360 894	54 729	(15 %)
100 und mehr	579 879	222 072	(38 %)

Nach derzeitigen Schätzungen des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) beträgt der Frauenanteil im Handwerk insgesamt ca. 35 Prozent mit weiter zunehmender Tendenz. Man kann davon ausgehen, daß auch in den o. g. Größenklassen der Anteil der Frauen angestiegen ist.

2. Wie viele Frauen sind in Führungspositionen in mittelständischen Betrieben tätig:
   - 0 – 20 Beschäftigte
   - 20 – 200 Beschäftigte
   - 200 – 500 Beschäftigte
   - 500 – 1 000 Beschäftigte
   - über 1 000 Beschäftigte?

   Welche Vergleichszahlen über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Großunternehmen liegen der Bundesregierung vor?

Die Arbeitsstättenzählung 1987 gibt einen vollständigen Überblick über (wenn auch nur wenige) ausgesuchte Merkmale für sämtliche Bereiche der Wirtschaft einschließlich der gewerblichen Betriebe der Land- und Fortwirtschaft. Aus der Arbeitsstättenzählung lassen sich – ungeachtet definitorischer Probleme – keine Angaben über Frauen in Führungspositionen ableiten. Sie bietet jedoch statistische Nachweise über die Beschäftigtenkategorien: Arbeitnehmer, davon Angestellte und Facharbeiter/Gesellen sowie sonstige Arbeiter, Beamte und Auszubildende.

Für Angestellte und Facharbeiter sowie die Arbeitnehmer insgesamt ergibt sich folgendes Bild:

	Arbeitnehmer		Angestellte		Facharbeiter Gesellen	
	insges.	weibl.	insges.	weibl.	insges.	weibl.
			– in Tausend –			
1 bis 19 Beschäftigte	7 028	3 588	3 510	2 245	1 272	211
20 bis 199 Beschäftigte	8 532	3 218	3 320	1 670	1 740	175
200 bis 499 Beschäftigte	3 294	1 287	1 304	635	603	68
500 bis 999 Beschäftigte	2 038	778	802	383	373	35
1 000 u. mehr Beschäftigte	3 556	1 003	1 296	468	923	61
	24 448	9 873	10 232	5 401	4 910	550

Rund 55 Prozent der Frauen sind als Angestellte beschäftigt. Dies ermöglicht allerdings keine Aussage über ihren Anteil an Führungspositionen. Dazu liegen dem Statistischen Bundesamt keine Daten vor.

3. Sind signifikante Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen für Frauen zwischen Klein- und Mittelbetrieben und Großbetrieben feststellbar?

Man kann nicht davon ausgehen, daß es im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen für Frauen generell signifikante Unterschiede zwischen Klein- und Mittelbetrieben und Großunternehmen gibt. Entscheidend ist, ob sich die jeweiligen Betriebe in besonderer Weise mit ihren Arbeitsbedingungen auf Frauen einstellen.

So hat eine Reihe von Großunternehmen Frauenförderpläne beschlossen und umgesetzt. Mit diesen Plänen bemühen sich die Großunternehmen über das gesetzliche Maß hinaus Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Frauen insbesondere während der Familienphase anzubieten. Ziel ist, die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Die in Großunternehmen entwickelten Frauenförderkonzepte sind aufgrund der andersartigen Strukturen von Klein- und Mittelbetrieben in vielen Fällen nicht direkt bzw. gar nicht übertragbar. Eine Untersuchung des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit belegt, daß auch in Klein- und Mittelbetrieben noch ein erheblicher Nachholbedarf zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen besteht.

Frauen erweisen sich für den Bedarf der Wirtschaft an Fach- und Führungskräften als zunehmend wichtiger, was sich bisher nicht in gleichem Umfang auf ihre beruflichen Möglichkeiten (insbesondere Beteiligung an Führungsaufgaben oder bessere Bezahlung) in diesem Bereich auswirkt.

Die Überschaubarkeit mittelständischer Unternehmen und ihre Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen geben die Möglichkeit, individuelle Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Familienphase zu finden. Eine Reihe von mittelständischen Unternehmen bieten auf dieser Basis Frauen und Männern familienfreundliche Arbeitsbedingungen an.

4. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß das Verbot der Nachtarbeit für gewerbliche Arbeiterinnen die Beschäftigung von Frauen erheblich erschwert und damit die Berufsausbildung negativ beeinflußt?

   Ist eine Beseitigung dieser die Chancengleichheit behindernden Regelung beabsichigt?

Auch nach Auffassung der Bundesregierung werden durch das generelle Verbot der Nachtarbeit für Arbeiterinnen die Beschäftigungs- und Ausbildungschancen von Frauen vor allem in denjenigen Betrieben, in denen üblicherweise im Dreischichtbetrieb gearbeitet wird, beeinträchtigt. Das bestehende Nachtarbeitsverbot wirkt sich negativ auf die Berufswahl junger Frauen aus, wenn bestimmte Berufe aufgrund erwarteter Beschäftigungshemmnisse für sie von vornherein nicht in Betracht kommen. Es ist auch davon auszugehen, daß die geltenden Bestimmungen die Bereitschaft der Betriebe, Frauen in den entsprechenden Berufen auszubilden, hemmen können.

Die bestehenden Sonderregelungen bzw. Ausnahmegenehmigungen bieten keinen zufriedenstellenden Lösungsansatz. In den neuen Bundesländern ist das generelle Verbot der Nachtarbeit für Arbeiterinnen daher auch nicht übernommen worden.

5. Gibt es für Frauen im Bereich der Fortbildung Kooperationsmodelle zwischen Groß- und Kleinbetrieben?

   Welche anderweitigen Möglichkeiten einer Zusammenarbeit sieht die Bundesregierung?

   Bestehen für derartige Kooperationsmodelle Förderungsmöglichkeiten?

Die Bundesregierung hält Kooperations- und Verbundmodelle im Bereich der Fortbildung zwischen Groß- und Kleinbetrieben grundsätzlich für erforderlich, um insbesondere für Frauen ein breiteres und in bezug auf die Bedürfnisse der Zielgruppe differenziertes Weiterbildungsangebot zu erschließen. Kooperations- und Verbundmodelle können auch zu einer wirtschaftlicheren und kostengünstigeren Nutzung von Weiterbildungskapazitäten zur Sicherung eines bedarfsgerechten Qualitätsstandards führen.

Im Rahmen eines Modellversuchs des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zur beruflichen Weiterbildung von Frauen während der Familienphase ist eine solche Kooperation bereits mit Erfolg praktiziert worden.

Darüber hinaus liegen der Bundesregierung jedoch keine Erfahrungswerte über Kooperationsmodelle zwischen Groß- und Kleinbetrieben im Bereich der Fortbildung für Frauen vor. Dies schließt nicht aus, daß auf lokaler und regionaler Ebene Verbundmodelle bestehen, insbesondere dann, wenn es engere Beziehungen zwischen kleinen und mittleren Betrieben sowie Großbetrieben gibt. So werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Zulieferbetrieben teilweise in den Bildungseinrichtungen von Industriebetrieben geschult und weitergebildet.

Notwendig ist vor allem eine Verbesserung der Zusammenarbeit der regionalen Weiterbildungsträger und -einrichtungen, um ein Informations- und Beratungssystem aufzubauen, das den an Weiterbildung interessierten Frauen ein höheres Maß an Transparenz und Vergleichbarkeit angesichts der Vielfalt beruflicher Weiterbildungsangebote ermöglicht.

Die Gruppe „Weiterbildung von Frauen" der vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft ins Leben gerufenen Konzertierten Aktion Weiterbildung hat sich bereits mehrfach mit dieser Frage befaßt und sich generell für eine Verbesserung der Kooperation in diesem Bereich ausgesprochen. Dies ist auch notwendig, um für Frauen spezifische Infrastrukturen (z. B. Kinderbetreuung während der Weiterbildung) zu sichern. Kooperationsmodelle sollten möglichst alle Träger beruflicher Weiterbildung in der Region einbeziehen, um die Maßnahmen besser aufeinander zu beziehen und abzustimmen, bestehende Angebotslücken weitgehend zu beheben und eine Mindestqualität des Angebots zu gewährleisten. Kooperationen bieten sich z. B. an für Weiterbildungsträger untereinander, Berufsschule und Kammer, Unternehmen und Kammer, Unternehmen und Verband, Unternehmen und Arbeitsverwaltung. Von seiten des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft sind Weiterbildungsmodelle in Vorbereitung, die diesem Anliegen Rechnung tragen.

Derartige Kooperationsmodelle können nur modellhaft gefördert werden, z. B. wenn die Frauen während der Familienphase an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist eine Unterstützung nach dem Arbeitsförderungsgesetz möglich. Eine darüber hinausgehende Förderung derartiger Kooperationsmodelle lehnt die Bundesregierung ab, um die Eigeninitiative der Betriebe nicht auszuhöhlen.

6. Wie hoch liegt gegenwärtig das jährliche Finanzierungsvolumen für

   - das Mutterschaftsgeld,
   - die Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld,
   - die aufgrund von Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft vor Beginn der Schutzfrist zu zahlende Lohnfortzahlung,

– die Pauschbeträge des Bundes

jeweils gegenwärtig und im Jahre 1967?

Wie entwickelten sich in dieser Zeitspanne die jeweils auf Arbeitnehmer, Arbeitgeber und dem Bund entfallenden Finanzierungsanteile an den obigen Gesamtkosten?

Sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit zur Erhöhung und zur Dynamisierung des Mutterschaftsgeldes und des Pauschbetrages je Geburt an die Krankenkasse?

Wie beurteilt die Bundesregierung die Forderung nach einer Erhöhung des Erstattungsumfangs der Arbeitgeberkosten im Rahmen des gesetzlichen Umlageverfahrens?

Das jährliche Finanzierungsvolumen für Mutterschaftsgeld betrug

im Jahre 1967	395 396 600 DM
im Jahre 1989	858 844 984 DM.

Das Finanzierungsvolumen für Pauschbeträge des Bundes betrug

im Jahre 1989	144 838 375 DM.

Eine Angabe für 1967 ist ohne einen unvertretbaren Verwaltungsaufwand nicht mehr möglich, da damals die Pauschbeträge nicht gesondert ausgewiesen wurden.

Zahlenmaterial zum Finanzierungsvolumen in bezug auf weitere in der Fragestellung erwähnte Aspekte liegt nicht vor.

Zahlenangaben zur Entwicklung der Finanzierungsanteile für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den Bund an den zuvor erfragten Gesamtkosten in der Zeit von 1967 bis 1989 liegen nicht vor. Es kann insoweit lediglich folgendes mitgeteilt werden:

– Frauen, die Mitglied einer Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld beträgt – abhängig von dem bisherigen durchschnittlichen Netto-Arbeitsentgelt – höchstens 25 DM für den Kalendertag, also maximal 700 DM bis 775 DM monatlich. Diese Höchstgrenze wurde durch Artikel I § 1 Nr. 6 des Finanzänderungsgesetzes von 1967 (BGBL. I S. 1259) eingeführt.

– Im Zeitraum zwischen 1967 und 1989 hat sich der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst weiblicher Angestellter beträchtlich erhöht. Er betrug beispielsweise für

	1967	1989
Kaufmännische Angestellte	714 DM	3 076 DM
Technische Angestellte	840 DM	3 549 DM
Kaufmännische u. technische Angestellte zusammen	720 DM	3 108 DM.

Das Mutterschaftsgeld wird als Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung für erwerbstätige Frauen in Höhe ihres letzten durchschnittlichen Nettoarbeitsverdienstes gezahlt. Soweit es 25 DM täglich übersteigt, ist der darüber hinausgehende Betrag als Zuschuß vom Arbeitgeber zu zahlen. Versicherte Frauen, die nicht erwerbstätig sind (z. B. Bezieherinnen von Arbeitslosengeld), denen aber durch ihre Entbindung ein Verdienstausfall entsteht und die mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind, erhalten als Kassenleistung Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, das in der Regel in Höhe des letzten regelmäßigen durchschnittlichen Nettoverdienstes gezahlt wird.

Sowohl die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Frauen als auch die Bezieherinnen von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe erhalten somit für die Dauer der gesetzlichen Schutzfristen in der Regel ihren Nettoverdienst bzw. die zuletzt bezogene Leistung des Arbeitsamtes weitergezahlt. Für eine Erhöhung des der Frau zufließenden Betrages besteht kein Anlaß.

Die Bundesregierung sieht keine Notwendigkeit, das an erwerbstätige Frauen zu zahlende Mutterschaftsgeld zu Lasten der Beitragszahler der Krankenversicherung zu erhöhen und dadurch die Arbeitgeber von ihrer Verpflichtung zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld zu entlasten. Eine solche Umverteilung zu Lasten der Krankenversicherung ließe sich mit der Zielsetzung des Gesundheits-Reformgesetzes nicht vereinbaren. Das gilt auch für eine Erhöhung des anläßlich der Geburt von der Krankenkasse zu zahlenden Pauschbetrages.

Soweit Arbeitgeber an dem gesetzlichen Ausgleichsverfahren nach §§ 10ff. Lohnfortzahlungsgesetz teilnehmen, werden ihnen u. a. 80 v. H. ihrer nach § 14 Mutterschaftsgesetz gezahlten Beträge für Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld erstattet. Die danach verbleibende Eigenbelastung von 20 v. H. wird als zumutbar, zweckmäßig und notwendig angesehen, um eine ungerechtfertigte Inanspruchnahme des Ausgleichsverfahrens zu vermeiden.

Betriebe, die in der Regel – ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten – nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, sind nach § 10 Lohnfortzahlungsgesetz verpflichtet, an dem Ausgleichsverfahren teilzunehmen. Nach § 16 Abs. 2 Nr. 4 Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) haben die Krankenkassen bereits seit 1985 die Möglichkeit, durch Satzungsregelungen Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten in das Ausgleichsverfahren einzubeziehen. Die Selbstverwaltung hat bisher den Kreis der umlagepflichtigen Arbeitgeber durch eine Erhöhung der in § 10 Abs. 1 LFZG genannten Zahl bis auf 30 Arbeitnehmer nur in wenigen Fällen durchgeführt.

Die Bundesregierung hält es angesichts dieser Sachlage – in Übereinstimmung mit Arbeitgebern und Gewerkschaften – für nicht erforderlich, die Umlagepflicht gesetzlich auszuweiten, wenn nicht zuvor der bereits vorhandene gesetzliche Spielraum nach dem Lohnfortzahlungsgesetz von der Selbstverwaltung genutzt wird. Sie stützt sich dabei auch auf Erkenntnisse einer Studie über die Arbeitgeberbelastungen durch das Mutterschutzgesetz, die durch den Bundesminister

für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit gefördert und 1989 abgeschlossen wurde.

Soweit bislang gelegentlich Änderungen des Ausgleichsverfahrens angesprochen wurden, handelt es sich dabei um unterschiedliche Forderungen einzelner Arbeitgeber, die sich sowohl auf eine Abschaffung wie auch auf eine Ausweitung des Ausgleichsverfahrens erstreckten. Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, daß insoweit eine mehrheitlich abgestimmte Forderung der Arbeitgeber vorliegt.

Im Hinblick auf die Vereinigung der beiden Teile Deutschlands und die damit verbundenen Auswirkungen bedürfen Änderungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts einer eingehenden und sorgfältigen Prüfung. Es erscheint zweckmäßig und notwendig, zunächst die Entwicklung insbesondere in dem Gebiet der neuen Bundesländer abzuwarten, bevor weitreichende Gesetzesänderungen eingeleitet werden.

7. Hält die Bundesregierung ein größeres Angebot an Krabbelstuben, Kindergärten und Kinderhorten sowie günstigere Öffnungszeiten der familienergänzenden Erziehungseinrichtungen für erforderlich, um Frauen die Vereinbarkeit von Familie und außerhäuslicher Berufstätigkeit zu erleichtern?

   Wie beurteilt die Bundesregierung die Forderung nach einem Angebot an betreuten Grundschulen und nach Anreizsystemen zugunsten von Firmen, die familienunterstützende Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen bzw. sich an öffentlichen Einrichtungen beteiligen?

In der Bundesrepublik Deutschland stellen Krippe, Kindergarten, Hort und Tagespflege die wichtigsten familienergänzenden Betreuungsangebote dar. Der quantitative Ausbau der genannten Angebote ist außerordentlich unterschiedlich. Im Bereich der bisherigen Bundesländer ist der Kindergarten mit einer Versorgungsquote von ca. 68 Prozent am besten ausgebaut. Dagegen stand 1986 nur für 1,6 Prozent der Kinder unter drei Jahren ein Krippenplatz und nur für 1,5 Prozent der Kinder dieser Altersgruppe eine Tagespflegestelle zur Verfügung. Ähnlich gering ist das Platzangebot im Hortbereich, für den 1986 die Versorgungsquote für Kinder von sechs bis unter 15 Jahren 1,9 Prozent betrug. Bei der Versorgung mit allen Angeboten sind starke regionale Unterschiede zu beobachten.

Auch, aber nicht nur im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte das Angebot an familienergänzenden Betreuungsangeboten erhöht werden. Die Zuständigkeit dafür liegt bei Ländern und Kommunen. In § 24 des am 1. Januar 1991 in Kraft tretenden Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) werden die Länder ausdrücklich verpflichtet, für einen bedarfsgerechten Ausbau von Tageseinrichtungen und Tagespflege Sorge zu tragen, da alle Kinder, für deren Wohl eine solche Betreuung erforderlich ist, eine entsprechende Hilfe erhalten sollen.

Neuere Entwicklungen zeigen, daß in einzelnen Ländern erhebliche Anstrengungen unternommen werden, mehr Plätze in Tageseinrichtungen zu schaffen, um der Nachfrage besser gerecht zu werden.

Auch Elterninitiativen können dazu beitragen, daß sich die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage allmählich schließt. Die Voraussetzungen für die Unterstützung von selbstorganisierter Betreuung durch Eltern und andere Erziehungsberechtigte werden sich insofern verbessern, als in § 25 KJHG festgelegt ist, daß solche Initiativen beraten und unterstützt werden sollen.

Völlig anders stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern dar. Die Versorgungsquoten lagen 1989 für die Krippe bei 80 Prozent, für die Kindergärten bei 95 Prozent und für den Hort bei 90 Prozent. Die Bundesregierung hat sich im Einigungsvertrag verpflichtet, sich bis zum 30. Juni 1991 an den Kosten der Tageseinrichtungen für Kinder zu beteiligen, um ihre Weiterführung zu gewährleisten.

Der Wert eines Betreuungsangebotes für eine berufstätige Frau hängt wesentlich von der Regelung der Betreuungszeiten ab. In den bisherigen Bundesländern sind Krippen und Horte über Mittag geöffnet. Dagegen lag 1985 der Anteil der Kinder, die einen über Mittag geöffneten Kindergarten besuchten, an der Gruppe aller Kinder in Kindergärten bei nur 11,9 Prozent. Jedoch sind, nicht zuletzt angeregt durch eine allen Kindergärten zugegangene Broschüre zur bedarfsgerechten Gestaltung von Öffnungszeiten, die vom Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit gefördert wurde, viele Kindergärten dazu übergegangen, die Öffnungszeiten zu überdenken und zu erweitern. Diese Bestrebungen werden inzwischen von einigen Bundesländern aktiv unterstützt.

In den neuen Bundesländern waren bislang die Öffnungszeiten der Einrichtungen weitgehend den Bedürfnissen der Arbeitswelt angepaßt, da die Berufstätigkeit der Frau staatlicherseits gefordert wurde.

Die Konzertierte Aktion Weiterbildung, in der Spitzenverbände der Weiterbildung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Bund, Länder und Kommunen vertreten sind, hat im März 1990 eine „Empfehlung zur Kinderbetreuung im Rahmen der Weiterbildung" vorgelegt. Mit ihr soll die Mitverantwortung der Weiterbildungseinrichtungen für die Sicherung der Kinderbetreuung gestärkt werden, um zu verhindern, daß bereits beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten Frauen ohne geregelte Betreuung für ihre Kinder von der Teilnahme ausgeschlossen werden.

Im Rahmen eines Gutachtenauftrages werden die Möglichkeiten für die Realisierung der notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen von Weiterbildungsangeboten und unterschiedliche Möglichkeiten der Finanzierung näher untersucht sowie Alternativen aufgezeigt. Es wird eine Handreichung für die Träger der Weiterbildung erarbeitet, die bis zum Herbst 1991 vorliegen soll.

Eine vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft 1989 in Auftrag gegebene Studie zur Ermittlung von „Angebot und Nachfrage nach Ganztagsangeboten bei Kindern im Schulalter" kommt zu dem Ergebnis, daß insgesamt eine durchschnittliche Nach-

frage nach Ganztagsangeboten im Schulbereich von 40 Prozent besteht. Die größte Nachfrage liegt im Grundschulbereich und in der Sekundarstufe I mit 40 bis 50 Prozent. Die Nachfrage hängt vom Alter der Kinder und Jugendlichen, der besuchten Schulform und dem Bildungsstand der Eltern ab.

Auch bei den nicht-erwerbstätigen Müttern liegt die Nachfrage zwischen 35 und 42 Prozent, bei berufstätigen Müttern zwischen 50 und 70 Prozent. Bei Alleinerziehenden (auch Nicht-Erwerbstätigen) liegt die Nachfrage zwischen 45 und 60 Prozent. Diese wird durch die z. Z. existierenden 681 Ganztagsschulen sowie durch die vorhandenen Hortplätze nur zu 5,5 Prozent im Grundschulbereich und zu 10 Prozent im Bereich der Sekundarstufe I befriedigt.

Die Bundesregierung begrüßt es, daß mehrere Länder inzwischen bestrebt sind, zumindest die Betreuung von Kindern über die Mittagszeit, z. T. auch durch die Vernetzung von schulischen und außerschulischen Angeboten, zu fördern. Gemeinsam mit dem Land Nordrhein-Westfalen fördert der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft einen Modellversuch zur Verknüpfung von Hort und Grundschule.

Zur Frage des betrieblichen Engagements bei der Kinderbetreuung ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, daß die Betreuung zu den originären Aufgaben der Jugendhilfe gehört. Solange jedoch die Jugendhilfe aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen nicht in der Lage ist, den vorhandenen Mangel an Plätzen zu beheben, begrüßt die Bundesregierung, wenn Betriebe eigene Kindergärten gründen oder sich an Kindergärten anerkannter Träger der Jugendhilfe beteiligen. Anreize zugunsten von Firmen, die sich bei der Kinderbetreuung engagieren möchten, sind jedoch nicht erforderlich, da solche bereits jetzt bestehen. Aufwendungen von Betrieben für Kinderbetreuung gelten nämlich als Betriebsausgaben, die bei der steuerlichen Gewinnermittlung von den Betriebseinnahmen in voller Höhe abgezogen werden. Diese steuerliche Regelung gilt nicht nur für betriebseigene Einrichtungen, sondern auch für Aufwendungen des Betriebes für die Nutzung außerbetrieblicher Einrichtungen durch Kinder der Arbeitnehmer.

8. Gibt es Informationen darüber, wie viele Frauen in mittelständischen Betrieben während des Erziehungsurlaubs Kontakt zu ihrem Arbeitgeber halten?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Informationen vor.

9. Wie viele Frauen übernehmen während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung in ihrem bisherigen Betrieb und gibt es unternehmensgrößenspezifische Unterschiede?

Nach den vorliegenden statistischen Unterlagen übten 1987 von 267 338 Erziehungsurlaubern/innen 7 006, davon 173 Männer (2,6 Prozent), eine Teilzeitbeschäftigung aus. 1988 belief sich diese Zahl der Erziehungsurlauber/innen auf 283 404, von denen 6 313, davon 189 Männer (2,2 Prozent), eine Teilzeitbeschäftigung ausübten.

Angaben, die nach der Größe der Unternehmen unterscheiden, sind mangels Unterlagen nicht möglich.

10. In welchem Umfang wird der durch die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub entsprechende Arbeitsausfall durch die Einstellung von Ersatzkräften bzw. durch Überstunden ausgeglichen?

Nach der von dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung Hannover im Auftrag des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit durchgeführten Untersuchung über die betrieblichen Wirkungen des Erziehungsurlaubs werden etwa 49 Prozent der Erziehungsurlauber/innen durch Neueinstellungen ersetzt, wobei nicht abgegrenzt werden kann, ob diese Ersatzkräfte auf Dauer als Ersatz für nicht zurückkehrende Erziehungsurlauber/innen eingestellt worden sind.

Als Ausgleich für den Arbeitsausfall von Erziehungsurlaubern/innen werden auch eine Reihe von betriebsinternen Maßnahmen getroffen, insbesondere betriebsinterne Umsetzungen und Aufgabenverlagerungen sowie die vermehrte Übernahme von Auszubildenden. Nach der genannten Untersuchung machen insbesondere Handwerksbetriebe und der private Dienstleistungssektor hiervon überdurchschnittlich Gebrauch.

Das Verhalten der Betriebe hinsichtlich der Form der betriebsinternen Ersatzkraftbeschaffung ist von der Betriebsgröße und dem Wirtschaftsbereich abhängig. Betriebsinterne Umsetzungen und Aufgabenverlagerungen finden sich überdurchschnittlich in Betrieben bis 100 Mitarbeitern, vermehrte Übernahme von Auszubildenden dagegen am häufigsten in den größeren Betrieben (200 bis 500 und über 500 Beschäftigte).

11. Gibt es gesetzliche Vorschriften, die Betriebe veranlassen können, anstatt mehrerer Teilzeitarbeitsplätze ausschließlich Vollzeitarbeitsplätze anzubieten?

Für den Bereich des Arbeitsrechts ergeben sich keinerlei rechtliche Hindernisse, die einer Erweiterung des Teilzeitangebotes entgegenstehen könnten.

Das gesetzliche Arbeitsrecht gilt grundsätzlich gleichermaßen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Arbeitsrechtliche Sonderregelungen, die nur für Teilzeitbeschäftigte gelten, gibt es nur vereinzelt; sie finden sich insbesondere im Artikel 1 §§ 2 bis 6 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985. Mit diesem Gesetz ist erstmals das Verbot, Teilzeitbeschäftigte ohne sachlichen Grund schlechter zu behandeln als Vollzeitbeschäftigte, gesetzlich festgeschrieben worden; darüber hinaus sind bestimmte – zunächst in der betrieblichen Praxis entwickelte – Sonderformen der Teilzeitarbeit auf eine rechtliche Grundlage gestellt und sozialverträglich ausgestaltet worden. Diese Vorschriften des

Beschäftigungsförderungsgesetzes sind aus der Sicht der Bundesregierung arbeitsrechtliche Grundnormen für die Beschäftigung von Teilzeitarbeitnehmern. Auch aus beschäftigungspolitischer Sicht sind sie unverzichtbar: Sie erleichtern den laut Umfragen rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigten, die lieber eine Teilzeitarbeit ausüben würden, den Übergang in die gewünschte Teilzeitarbeit und tragen somit dazu bei, daß neue Teilzeitarbeitsplätze geschaffen werden können.

Eine weitere Maßnahme der Bundesregierung zur Verbesserung der Teilzeitarbeit ist neben dem Beschäftigungsförderungsgesetz die Einführung der Altersteilzeit durch die 9. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sieht die Bundesregierung in der Teilzeitarbeit einen Weg, zusätzliche Beschäftigung zu ermöglichen und dadurch den Arbeitsmarkt zu entlasten. Ein kurzfristiges Ziel muß es sein, das Angebot an sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit in der Wirtschaft auszuweiten. Denn Teilzeitarbeit ist

- wirtschaftlich sinnvoll,
- beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitisch notwendig,
- sozialpolitisch erstrebenswert (als Brücke zwischen Beruf und Familie sowie als gleitender Übergang aus der Berufstätigkeit in den Ruhestand).

Obwohl in den letzten fünf Jahren in der Bundesrepublik Deutschland für die Teilzeitarbeit ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen ist, übersteigt die Nachfrage Arbeitsloser wie beschäftigter Arbeitnehmer, insbesondere weiblichen Geschlechts, nach Teilzeitarbeit bei weitem das entsprechende Angebot.

Allerdings ist die Erweiterung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen in erster Linie Aufgabe der Unternehmen. Zwar wird Teilzeitarbeit von der Wirtschaft zunehmend als eine sinnvolle Form der Arbeitszeitgestaltung anerkannt, dennoch fehlt es häufig bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern an Wissen über die Möglichkeit der organisatorischen und vertraglichen Gestaltung von Teilzeitarbeit und über ihre Folgen für beide Seiten.

Deshalb organisierte die Bundesanstalt für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung mehrere Informationsaktionen zur Gewinnung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen in der Wirtschaft. Auch die Tarifvertragsparteien wurden gebeten, diese Aktivitäten jeweils zu unterstützen und mitzutragen.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hat darüber hinaus eine Broschüre „Teilzeitarbeit 1990" erarbeitet, die für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Handreichungen für die Praxis aufzeigt. Auch sein Forschungsbericht Nr. 127 „Teilzeitarbeit – Einführung, Organisation und vertragliche Gestaltung von Teilzeitarbeit" (1985) gibt hierzu Hilfestellung.

Der Bundesminister für Wirtschaft hat am 26. September 1990 eine gemeinsame Tagung mit der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Neckar, Sitz Stuttgart, zum Thema „Flexible Arbeitsformen – Chance für Frauen, Chance für den Mittelstand" durchgeführt. Diese richtete sich vor allem an mittelständische Unternehmen, die dazu aufgefordert wurden, die Belange der gut ausgebildeten Frauen und deren Nachfrage nach einem größeren Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen bei ihren personalpolitischen Entscheidungen stärker zu berücksichtigen. Den Unternehmen wurden konkrete Anregungen zur systematischen Entwicklung und Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen gegeben.

Im Rahmen der Gespräche der ersten bundesweiten Gleichstellungskonferenz des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit vom 23. April 1990 in Bonn wurde von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und allen gesellschaftlich relevanten Gruppen die Erweiterung und die tarifvertragliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeit als besondere Aufgabe und Verantwortung der Tarifparteien gewertet und anerkannt. Noch fortbestehende Probleme der Teilzeitarbeit sind nicht rechtlicher Art, sondern liegen im unternehmerischen und tarifpolitischen Gestaltungsbereich.

12. Wie hoch ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in mittelständischen Betrieben, aufgegliedert nach Männern und Frauen, im Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten?

    Lassen sich branchenspezifische Unterschiede feststellen?

Nach der Arbeitsstättenzählung vom 25. Mai 1987 gab es in Arbeitsstätten mit bis zu 500 Beschäftigten – das entspricht in etwa den mittelständischen Betrieben – folgende Beschäftigungsverhältnisse:

	voll- beschäftigt	teil- beschäftigt	insgesamt beschäftigt
	– in Tausend –		
Frauen	5 972	3 024	8 996
Männer	11 561	807	12 368
zusammen	17 533	3 831	21 364

Von den insgesamt in mittelständischen Betrieben beschäftigten Frauen waren somit 33,6 Prozent teilzeitbeschäftigt und 66,4 Prozent vollzeitbeschäftigt. Bei den Männern waren 93,5 Prozent vollzeit- und 6,5 Prozent teilzeitbeschäftigt.

Die Teilzeitarbeitsplätze der mittelständischen Betriebe konzentrieren sich auf folgende Bereiche:

	Teilzeitbeschäftigte insgesamt	davon Frauen
	– in Tausend –	
Dienstleitungsunternehmen	1 183	865
Handel	952	798
Verarbeitendes Gewerbe	491	381
Gebietskörperschaften Sozialversicherung	487	414

Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor teilzeitbeschäftigt.

In den landwirtschaftlichen Betrieben waren 1989 mit betrieblichen Arbeiten:

	voll-beschäftigt	teil-beschäftigt	insgesamt beschäftigt
	Familienarbeitskräfte – in Tausend –		
Frauen	46	505	551
Männer	336	546	882
zusammen	382	1 051	1 433
	ständige familienfremde Arbeitskräfte		
Frauen	16	12	28
Männer	44	14	58
zusammen	60	26	86

13. In welchen Berufen und in welchen Positionen wird Job-Sharing praktiziert?

    Werden von der Inanspruchnahme einer Job-Sharing-Stelle Aufstiegschancen beeinflußt?

Die Bundesregierung verfügt über keine Aufstellung, in welchen Berufen und Positionen Job-Sharing praktiziert wird. Daher hat die Bundesregierung auch keine Anhaltspunkte dafür, ob und inwieweit von der Inanspruchnahme von Job-Sharing Aufstiegschancen beeinflußt werden.

Gerade für das Job-Sharing setzt das Beschäftigungsförderungsgesetz den notwendigen und sinnvollen Rahmen, daß die Arbeitsplatzpartner nicht generell zur Vertretung ihres Partners verpflichtet werden können und daß ein Arbeitsplatzpartner nicht entlassen werden darf, weil der andere den Betrieb oder den Arbeitsplatz verläßt.

14. Gibt es Erkenntnisse über die Auswirkungen der Regelung in § 5 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985?

Von Job-Sharing-Verträgen wird in der Praxis eher zurückhaltend Gebrauch gemacht. Nach einer Expertenumfrage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im April 1989 wurden in drei Prozent (1985: zwei Prozent) der befragten Unternehmen Neueinstellungen mit Job-Sharing-Verträgen vorgenommen.

Nach einer Erhebung der Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen m.b.H., Dortmund, aus dem Jahre 1987 hatten acht Prozent der befragten Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit zwischen 10 und 20 Stunden wöchentlich oder unterschiedlicher Arbeitszeit einen Job-Sharing-Vertrag.

Der Bundesregierung ist allerdings nicht bekannt, inwieweit diese Untersuchungen als repräsentativ zu werten sind.

II. Existenzgründungen durch Frauen – Frauen als Unternehmerinnen

1. Wie viele freiberuflich Tätige gibt es heute, wie hoch ist der Anteil an Frauen und wie hat sich ihre Zahl in den letzten zehn Jahren entwickelt?

1988 gab es in der Bundesrepublik Deutschland rund 400 000 selbständig freiberuflich Tätige. Etwa jeder sechste selbständige Erwerbstätige in der Bundesrepublik Deutschland ist ein Freiberufler.

Die größte Gruppe stellen die Freien Heilberufe mit etwa 165 000 selbständigen Freiberuflern dar.

Der Frauenanteil bei den Selbständigen ist bei den einzelnen Heilberufen wie folgt:

	1988	1977
Hebammen	100 %	100 %
Krankengymnasten	85 %	keine Angabe
Apotheker	35 %	32 %
Masseure u. med. Bademeister	45 %	keine Angabe
Ärzte	21 %	18 %
Zahnärzte	20 %	16 %
Tierärzte	19 %	7 %

In der Gruppe der Freien rechts-, wirtschafts- und steuerberatenden Berufe waren 1988 etwa 112 000 selbständig freiberuflich Tätige erfaßt. Der Frauenanteil war bei den einzelnen Berufen wie folgt:

	1988	1977
Steuerberater u. Steuerbevollmächtigte	20 %	keine Angabe
Rechtsanwälte	11 %	keine Angabe
Vereid. Buchprüfer	10 %	4 %
Patentanwälte	5 %	3 %
Wirtschaftsprüfer	3 %	2 %
Notare	1 %	–

Die technischen und naturwissenschaftlichen Freien Berufe umfaßten 1988 etwa 58 000 Freiberufler. Der Frauenanteil war bei den einzelnen Berufen wie folgt:

	1988	1977
Architekten, Bauingenieure	6 %	4 %
Öff. best. Vermessungsingenieure	1 %	–
Beratende Ingenieure	keine Angaben	

Die Freien Kulturberufe umfaßten 1988 etwa 65000 Freiberufler. Der Frauenanteil war bei den einzelnen Berufen wie folgt:

	1988	1977
Publizisten	36 %	29 %
Dolmetscher, Übersetzer	56 %	50 %
Musiker	9 %	11 %
Darstellende Künstler	51 %	34 %
Bildende Künstler, Graphiker	33 %	20 %

Die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre zeigt eine steigende Attraktivität der Freien Berufe für Frauen, die über eine akademische oder eine andere qualifizierte Ausbildung verfügen. Verantwortlich für diese Entwicklung dürften die steigende Anzahl entsprechend qualifizierter Frauen und nicht zuletzt die in den Freien Berufen mehr als in anderen Berufsbereichen bestehenden Möglichkeiten sein, eine eigenverantwortliche, selbständige Tätigkeit mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Teilzeittätigkeit oder Phasenerwerbstätigkeit zu verbinden.

2. Wie hoch war der Anteil der Unternehmerinnen an der Gesamtzahl der Selbständigen in den letzten Jahren
   - insgesamt,
   - in der gewerblichen Wirtschaft,
   - im Handel,
   - im Dienstleistungsbereich,
   - in der Land- und Forstwirtschaft,
   - in den Freien Berufen,
   - im Handwerk?

Der Anteil der Unternehmerinnen an der Gesamtzahl der Selbständigen kann für 1987 der Arbeitstättenzählung sowie für 1989 dem Mikrozensus entnommen werden. Die beiden Erhebungen sind wegen unterschiedlicher Erhebungsmerkmale nicht vergleichbar.

Stand am 25. Mai 1987 (Arbeitsstättenzählung)

	Tätige Inhaber in Unternehmen	davon Frauen	Anteil
	– in Tausend –		
insgesamt	1 995	576	28,9 %
in der gewerblichen Wirtschaft	494	69	14,0 %
im Handel	547	206	37,7 %
im Dienstleistungsbereich(ohneHandel)	954	301	31,6 %
im Handwerk	454	73	16,1 %

Für die Freien Berufe liefert die Arbeitsstättenzählung keine Ergebnisse.

Im April 1989 ergaben sich nach dem Mikrozensus folgende Fakten:

	Selbständige insges.	davon Frauen	Anteil
	– in Tausend –		
insgesamt	2 463	594	24,1 %
gewerblicheWirtschaft	579	66	11,4 %
Handel	471	158	33,5 %
Dienstleistungsbereich (ohne Handel)	1 019	323	31,6 %
davon: Gesundheitswesen, Veterinärwesen, Rechtsberatung, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung u. -beratung, Techn. Beratung u. Planung, Werbung, Dienstleistungen für Unternehmen	395	95	24,1 %

Im Mikrozensus fehlen ebenfalls Angaben zum Handwerk. Wichtige Freie Berufe (Freie Heilberufe, rechts- und wirtschaftsberatende Berufe, beratende Ingenieure) sind zusammen mit einigen anderen unternehmensbezogenen Dienstleistungsanbietern gesondert ausgewiesen.

Der Anteil der Frauen, die Inhaberinnen (tätige Unternehmerinnen) eines landwirtschaftlichen Betriebes waren, betrug in Prozent aller landwirtschaftlichen Betriebe (natürliche Personen als Inhaber)

1971	10,55 %
1979	8,69 %
1985	8,19 %
1989	8,19 %

Im Jahre 1989 waren 54200 von insgesamt 662600 Inhabern landwirtschaftlicher Betriebe weiblich; dies entspricht einem Anteil von 8,2 Prozent. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß hiervon 31500 Frauen (rd. 58 Prozent) Betriebe mit einer Flächenausstattung von weniger als fünf Hektar bewirtschafteten (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 3, Reihe 2.2: Arbeitskräfte). Über den Anteil der Frauen an den Inhabern reiner Forstbetriebe liegt Zahlenmaterial nicht vor.

3. Aus welchen Gründen machen sich Frauen selbständig?

Eine Expertise, die 1987 im Auftrag des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit erstellt wurde, kam zu folgendem Ergebnis:

Männer und Frauen haben prinzipiell die gleichen Motive für die Existenzgründung – vor allem das Erreichen von Selbstbestimmtheit. Frauen geben folgende Motive für ihre Existenzgründung an (die bei Männern ermittelte Rangordnung in Klammern zum Vergleich):

1. Durchsetzung eigener Ideen (1.)
2. Erreichen von Entscheidungs- und Handlungsfreiheit (2.)

3. Eigene Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen (5.)
4. Selbst etwas Wichtiges aufbauen (4.)
5. Nicht für andere, sondern für sich selbst arbeiten (2.)
6. Streben nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit (5.)

Motive, die auf eine Erhöhung des Einkommens abzielen, werden von den Gründerinnen geringer bewertet. Frauen wollen sich durch die Gründung vorrangig selbstbestimmte Arbeitsplätze und bessere Arbeitsbedingungen schaffen. Das Motiv der Gewinnmaximierung tritt dahinter zurück. Das Motiv „Abenteuerlust" wird von den Gründerinnen höher bewertet als von den Gründern. Das heißt nicht, daß Unternehmerinnen eine riskantere Geschäftspolitik betreiben, sondern daß der Schritt in die Selbständigkeit, das Betreten dieses Neulands für sie ein Abenteuer darstellt.

Der direkte Anstoß für eine Unternehmensgründung wurde vielfach durch eine veränderte Familiensituation gegeben:

- Wiedereingliederung in das Berufsleben nach einer Scheidung
- Geburt eines Kindes
- Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit des Ehemannes.

Als weitere Gründe kommen in Frage:

- Größere Freiheit in der Zeiteinteilung
- Zu geringe Aufstiegschancen als Frau in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis
- Überqualifizierung für eine abhängige Beschäftigung
- Übernahme des Betriebes des Ehemannes nach einem Vergleichsverfahren
- Ausweg aus eigener Arbeitslosigkeit
- Übernahme eines (z. B. landwirtschaftlichen) Betriebes von den Eltern bzw. vom Ehemann.

Eine im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft im Jahre 1986 von der Deutschen Ausgleichsbank durchgeführte Umfrage bei Existenzgründerinnen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert worden sind, kam zu ähnlichen Ergebnissen. Danach steht an erster Stelle der Gründungsmotive bei Frauen das Unabhängigkeitsstreben (37,8 Prozent). Es folgt der Wunsch nach beruflicher Selbstverwirklichung (17 Prozent), nach höherem Einkommen (16 Prozent) sowie das Motiv, bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit zu entgehen (15,7 Prozent).

4. In welchem Alter machen sich diese Frauen selbständig?

Die Bundesregierung verfügt über keine umfassenden statistischen Daten über das Alter, in dem sich Frauen selbständig machen.

Für die öffentlich geförderten Existenzgründerinnen ergibt sich aus der unter II.3 erwähnten Umfrage der Deutschen Ausgleichsbank, daß fast die Hälfte der Gründerinnen der Altersgruppe von 30 bis 39 Jahren angehörte und das Durchschnittsalter der Befragten zum Zeitpunkt der Gründung etwa bei 32 Jahren lag.

Aus dem Mikrozensus 1989 ergibt sich darüber hinaus folgende Altersstruktur für die Selbständigen insgesamt:

	Selbständige insges.	davon Frauen	Anteil in v. H.
	– in Tausend –		
bis 20 Jahre	–	–	–
20 bis 25	57	16	28 %
25 bis 30	170	44	26 %
30 bis 35	250	65	26 %
35 bis 40	338	84	25 %
40 bis 45	320	77	24 %
45 bis 50	379	91	24 %
50 bis 55	365	68	19 %
55 bis 60	268	47	18 %
60 bis 65	187	34	18 %
65 u. mehr	125	34	27 %

Aus den in Frage II.3 dargestellten Motiven für eine Unternehmensgründung durch eine Frau läßt sich ableiten, in welchem Lebensabschnitt im allgemeinen Unternehmensgründungen erfolgen

- unmittelbar nach dem Abschluß der Berufsausbildung oder dem Erreichen der erforderlichen Qualifikation
- bei Veränderung der Familiensituation (Heirat, Geburt eines Kindes)
- Wiedereingliederung in das Berufsleben nach Verlust des Partners oder Beendigung der Familienphase.

5. Welche Ausbildung haben diese Frauen und läßt sich ein direkter Bezug zwischen Ausbildungsberuf und späterer Selbständigkeit herstellen?

Für eine Reihe von Tätigkeiten, wie z. B. im Handwerk, den Freien Berufen, dem Bankgewerbe, ist die spätere Selbständigkeit an besondere Ausbildungen gebunden.

Für das Handwerk läßt sich folgendes feststellen: Der Anteil der weiblichen Auszubildenden hat von 1980 (22,5 Prozent) bis 1989 (28,0 Prozent) zugenommen. Der Anteil von Frauen bei Gesellenprüfungen erhöhte sich im selben Zeitraum von 22,2 Prozent auf 27,6 Prozent, also nahezu im gleichen Maße. Der wachsende Trend von Frauen zur Meisterqualifikation gibt einen gewissen Hinweis auf die spätere Selbständigkeit als Handwerksmeisterin. Nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks hat sich die Zahl der von Frauen erfolgreich abgelegten Meisterprüfungen von 1975 mit 1 910 Meisterprüfungen bis 1989 mit 4 034 Meisterprüfungen mehr als verdoppelt. Schwerpunkte bilden die Gruppen Gesundheits- und Körperpflege sowie die Gruppe Textil, Bekleidung, Leder. An der Spitze der weiblichen Meisterprüfungen stand 1989 das Friseurhandwerk. Weniger stark sind

die übrigen Handwerksgruppen, insbesondere die Gruppen Holz und Bau/Ausbau, vertreten.

Bei den durch berufsrechtliche Gesetze geregelten Freien Berufen ist die Ausübung der freiberuflichen Tätigkeit im allgemeinen an eine qualifizierte Ausbildung geknüpft. Das gilt insbesondere für die Heilberufe, die rechtsberatenden Berufe sowie Architekten und Ingenieure.

Für die Gesamtheit der selbständigen Frauen liefert der Mikrozensus 1987, der Angaben zum ausgeübten Beruf mit den Kriterien der Selbständigkeit zur Verfügung stellt, folgende Teilinformation:

Von den 569 000 weiblichen Selbständigen wurden folgende Berufe ausgeübt:

Landwirtin	39 000
Gartenbauerin	8 000
Textilverarbeiterin	13 000
Warenkauffrau	150 000
Bank- u. Versicherungskauffrau	6 000
andere Dienstleistungskauffrauen u. zugehörige Berufe	17 000
Unternehmerin, Organisatorin, Wirtschaftsprüferin	55 000
Rechnungskauffrau, Datenverarbeitung	5 000
Bürofach-, Bürohilfskräfte	18 000
Publizistin, Dolmetscherin Bibliothekarin	7 000
Künstlerin u. zugeordnete Berufe	15 000
Ärztin, Apothekerin	26 000
übrige Gesundheitsdienstberufe	16 000
Lehrerin	12 000
Körperpflegerin	38 000
Gästebetreuerin	64 000
Reinigungsberufe	7 000
ohne nähere Angaben	17 000

Berufe mit weniger als 5 000 Nennungen wurden im Mikrozensus nicht gesondert ausgewiesen. Zum Bezug zwischen Ausbildung und Selbständigkeit fehlen statistische Angaben.

6. Lassen sich hinsichtlich Ausbildung und bisheriger Berufstätigkeit Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die sich selbständig machen, feststellen?

Statistische Informationen hierzu liegen nicht vor. Unterschiede werden sich jedoch immer dann ergeben, wenn Frauen – anders als Männer – nach Abschluß der Ausbildung nicht sofort eine Berufstätigkeit aufnehmen oder eine bereits aufgenommene Berufstätigkeit unterbrechen, um sich ausschließlich auf den familiären Bereich zu konzentrieren.

7. Wie bereiten sich Frauen auf die Selbständigkeit vor und welche Institutionen sind ihnen dabei behilflich bzw. bieten spezielle Programme an?

Die Fortbildung von Männern und Frauen als Unternehmer, Führungs- oder Fachkräfte in Gewerbebetrieben, freiberuflichen Praxen oder als Existenzgründer wird durch überbetriebliche Lehrgänge und Seminare gefördert. Dabei wird in erster Linie betriebswirtschaftliches Führungs- und Entscheidungswissen sowie die Kenntnis moderner Techniken vermittelt. Die Lehrgänge werden von den Institutionen der Wirtschaft sowie von privaten Veranstaltern durchgeführt und vom Bundesminister für Wirtschaft aus sogenannten Gewerbeförderungsmitteln nach dem Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe" bezuschußt.

Der Frauenanteil an den Handwerksmeisterprüfungen des Jahres 1989 betrug 10 Prozent. Dabei zeigt sich, daß sich das Berufsspektrum für Frauen stetig erweitert: Über 4 000 Frauen legten in 75 Handwerksberufen erfolgreich die Meisterprüfung ab. Damit können die Frauen nicht nur Führungsfunktionen im Handwerksbereich übernehmen, sondern sich auch durch Gründung eines Handwerksbetriebes beruflich selbständig machen.

Darüber hinaus gibt es mittlerweile eine Reihe gezielter Existenzgründungs-Angebote speziell für Frauen, z. T. durch neugeschaffene Bildungs- und Beratungsträger, z. B. Frauenvereine, Gleichstellungsstellen, Frauenweiterbildungseinrichtungen. Diese erarbeiten zugleich Informationsbroschüren und Orientierungshilfen über Angebote in diesem Bereich, bzw. bieten gezielte Seminare an.

Auch im Rahmen von EG-Programmen werden entsprechende Aktivitäten finanziell unterstützt. Auch bieten u. a. die im Verband Deutscher Unternehmerinnen e. V. zusammengeschlossenen Unternehmerinnen Patenschaften für Existenzgründerinnen an, um ihnen praktische Kenntnisse zu vermitteln.

Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat gemeinsam mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung und dem Europäischen Sozialfonds eine Maßnahme für arbeitslose Frauen zur Vorbereitung einer Existenzgründung gefördert. Arbeitslose Frauen haben nach § 55 a Arbeitsförderungsgesetz ebenfalls die Möglichkeit, ein Überbrückungsgeld zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit zu erhalten. Das Überbrückungsgeld wird für längstens 26 Wochen gewährt und setzt die Vorlage einer Stellungnahme einer fachkundigen Stelle über die Tragfähigkeit der Existenzgründung voraus. 1989 erhielten 11 000 Arbeitslose diese Leistung zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Von den 1990 (bis einschl. August) geförderten 8 810 Fällen waren 2 021 Frauen (22,9 Prozent).

Frauen in der Landwirtschaft erhalten Hilfe von den staatlichen Beratungsstellen der Offizialberatung der Landwirtschaftskammern bzw. von Landwirtschaftsämtern. Darüber hinaus können sie an landwirtschaftlichen Fortbildungsveranstaltungen der gleichen Institutionen teilnehmen.

8. Gibt es bei der Vorbereitung auf die Selbständigkeit nachweisbare Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen und wie reagieren ggf. die verschiedenen Institutionen auf diese Unterschiede?

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) hat in den Mitgliedstaaten Untersuchungen über die Existenzgründungen von Frauen durchgeführt, die auf einem EG-Seminar 1987 diskutiert wurden. In diesen Untersuchungen wurde deutlich, daß sich aufgrund der gegenüber den Männern häufig unterschiedlichen Situation der Existenzgründerinnen und ihrer Ziele Verhaltensunterschiede feststellen lassen. So liegt der Schwerpunkt der Existenzgründungen von Frauen bei kleinen und Kleinstunternehmen im Dienstleistungssektor. Frauen versuchen den vergleichsweise geringeren Kapitalbedarf durch Eigenkapital bzw. Ansparen zu decken. Im Falle der Kreditaufnahme sind sie eher vorsichtig, woraus sich dann Schwierigkeiten ergeben könnten, wenn der Kreditrahmen nicht ausreicht.

Obwohl für die Kreditvergabe die Tragfähigkeit der Geschäftsidee, solide Qualifikation und Berufserfahrung ausschlaggebend sind, werden von manchen Kreditinstituten einzelne individuelle Kriterien in bezug auf Männer und Frauen unterschiedlich interpretiert. So wird z. B. das Vorhandensein von Kindern bei Männern als Indiz für persönliche Solidität und stabilisierend, bei Frauen aber als Nachteil bewertet. Allgemeine Benachteiligungen und traditionelle Rollenbilder können zu einer erheblichen Belastung für die Existenzgründung von Frauen werden.

9. Liegen Erkenntnisse darüber vor, in welchem Umfang der Wunsch nach Selbständigkeit von den Familien
   - bei den Frauen,
   - bei den Männern

   mitgetragen wird?

Der hohe Anteil der Frauen an den mithelfenden Familienangehörigen (80 Prozent) verweist auf die Unterstützung, die selbständige Männer erhalten, während umgekehrt selbständige Frauen weitgehend auf diese Form der Unterstützung nicht zurückgreifen können. Hinzu kommt, daß Frauen – ob selbständig oder mithelfend tätig – in der Regel einen Teil ihrer Arbeitskraft für familiäre Belange einsetzen müssen.

Aus allgemeinen Untersuchungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen sowie zur Rückkehr in das Erwerbsleben ist die positive Bedeutung der Zustimmung des Ehepartners zur Erwerbstätigkeit bekannt. Es kann davon ausgegangen werden, daß erst recht der Wunsch nach Selbständigkeit nur dann erfolgreich umgesetzt werden kann, wenn Frauen in ihrer Familie bzw. in ihrem sozialen Umfeld Ermutigung und Unterstützung erhalten.

Für den Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe ist jedoch davon auszugehen, daß die Hoferbinnen in der Regel früh auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet werden, was bereits – wenn die Entscheidung gefallen ist – sich in der Erziehung und späteren Ausbildung zeigt. Diese Entscheidung kann sogar maßgeblich die Wahl des Ehepartners beeinflussen, der dann in der Regel seine Frau auf dem landwirtschaftlichen Betrieb unterstützen wird.

10. Welche Kriterien spielen bei der Vergabe von Krediten bei Unternehmensgründungen eine herausragende Rolle, und inwieweit spielt das Einkommen des Ehegatten bei der Kreditvergabe bei Unternehmensgründungen von Frauen eine besondere Rolle?

Eine herausragende Rolle bei der Vergabe von Krediten bei Unternehmensgründungen spielen die wirtschaftlichen Erfolgsaussichten des Gründungsvorhabens und die Bonität des Kreditnehmers. Das Einkommen des Ehegatten ist ein häufig gebrauchtes Instrument zur Besicherung der Kredite. Dies gilt sowohl bei Unternehmensgründungen von Frauen als auch von Männern. Der Bundesregierung ist nicht bekannt, daß das Einkommen des Ehegatten bei Unternehmensgründungen von Frauen im Grundsatz eine andere Rolle spielt als bei Unternehmensgründungen von Männern.

Einzelne Banken überprüfen, ob Frauen sich von ihrem Beratungsangebot richtig angesprochen fühlen. Dies hat zu Maßnahmen wie Seminaren für Frauen, die sich selbständig machen wollen, Veranstaltungsreihen über das gesamte Finanzierungsinstrumentarium einer Bank speziell für Frauen, eigene Kundenberatungsstellen für Frauen geführt.

Im landwirtschaftlichen Bereich können Frauen gleichermaßen bei Gründung landwirtschaftlicher Betriebe, beim Aufbau von Betriebszweigen (Bereich Freizeit und Erholung, Direktvermarktung usw.) oder bei Weiterentwicklung von landwirtschaftlichen Betrieben Förderungen über das Einzelbetriebliche Förderungsprogramm im Rahmen der Bund/Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ in Anspruch nehmen. Dazu muß allerdings ein landwirtschaftliches Vermögen vorhanden sein. Die Inanspruchnahme und Höhe der jeweiligen Kredite ist an Einkommensgrenzen gebunden, in der das landwirtschaftliche und, falls vorhanden, außerlandwirtschaftliche Einkommen der Ehepartner herangezogen wird. Ein Zuschuß wird sowohl für die Entwicklung eines landwirtschaftlichen Betriebes (Niederlassungsprämie) als auch für den Aufbau neuer Betriebszweige gezahlt, wenn es sich um Junglandwirtinnen oder Junglandwirte handelt. In Ergänzung zur Bund/Länder Gemeinschaftsaufgabe haben einige Bundesländer dazu noch eigene Förderungsprogramme eingerichtet.

11. Existenzgründungen von Frauen fallen häufig in die Zeit, in der die familiäre Belastung für die Frau wegen der Kindererziehung am größten ist.

    Welche über die bisherigen von der Bundesregierung durchgesetzen Maßnahmen hinausgehenden Initiativen sind denkbar, die jungen Frauen die Exitenzgründung erleichtern könnten?

Soweit die Existenzgründung von Frauen in die Zeit der familiären Belastung wegen der Kinder, zunehmend aber auch pflegebedürftiger Familienangehöriger, fällt, ist dies offenbar kein Hindernis. Möglicherweise ist das darauf zurückzuführen, daß entweder Familien- und Erwerbstätigkeit räumlich zusammen-

fallen oder aber mindestens eine direkte Umverteilung von Familien- und Erwerbsarbeit je nach Erfordernissen zwischen den Eheleuten oder anderen Familienmitgliedern erfolgen kann. Soweit die Existenzgründung der Unterhaltssicherung dient, bedeutet das Erfordernis einer ständigen Anwesenheit im Unternehmen eine anderweitige Organisation der Familienarbeit.

Gerade weil diese Gruppe von Frauen in der Lage zu sein scheint, die durch die Doppelbelastung auftretenden Probleme zu meistern, ist sie bisher nicht in den Vordergrund des Interesses von Untersuchungen getreten. Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat daher ein Forschungsprojekt „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in mittelständischen Betrieben für mitarbeitende und mithelfende Familienangehörige sowie Selbständige" ausgeschrieben mit dem Ziel, die spezifischen Probleme von und Anforderungen an Familien, insbesondere an Frauen, sowie Lösungsansätze für das Konfliktmanagement herauszuarbeiten und Hinweise für politischen Handlungsbedarf zu erhalten.

12. Wie vereinbaren Frauen ihre Aufgaben als Selbständige mit ihren Aufgaben bei der Familienarbeit, insbesondere der Kindererziehung und Pflege von älteren Familienangehörigen?

Der Bundesregierung liegen keine repräsentativen Angaben darüber vor, wie Frauen ihre Aufgaben als Selbständige mit ihren Aufgaben in der Familie vereinbaren. Generell ist jedoch zu sagen, daß Frauen – und zwar mehr als Männer – vor der Notwendigkeit stehen, sowohl bei selbständiger wie abhängiger Beschäftigung Familienarbeit, d. h. insbesondere Kindererziehung sowie die Pflege älterer Familienangehöriger mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren. Diese besonderen familiären Belastungen stellen eine Doppelbelastung dar. Nach dem traditionellen Rollenverständnis in der Familie werden Frauen in diesen Situationen stärker beansprucht. Die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Selbständigkeit im Rahmen einer Partnerschaft ist letztlich nur im Einzelfall zu regeln.

Die Bundesregierung hat eine Reihe von Maßnahmen verabschiedet, um Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu erleichtern. Hierzu gehören insbesondere die Einführung des Dienstleistungsabends, die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub, die Anrechnung der Erziehungszeiten in der Rentenversicherung sowie die Steuerreform 86/88/90, die neben gezielten finanziellen Entlastungen für Familien mit Kindern die steuerliche Absetzbarkeit von 12 000 DM p. a. für hauswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse vorsieht, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis abgeschlossen wurde. Neben der Kinderbetreuung (für Familien mit mindestens zwei Kindern bis zu zehn Jahren, für Alleinstehende mit einem Kind) zählt zu den begünstigten Tätigkeiten auch die häusliche Betreuung pflegebedürftiger Personen.

Ferner hat die Bundesregierung Maßnahmen im Arbeitsförderungsgesetz, im Beschäftigungsförderungsgesetz und im Beamtenrecht ergriffen, um Teilzeitarbeit zu erleichtern.

Der Einigungsvertrag verpflichtet den gesamtdeutschen Gesetzgeber, angesichts unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Ausgangssituationen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern die Rechtslage in Zukunft unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten. In diesem Sinne sind weitere Verbesserungen der Rahmenbedingungen notwendig.

Um Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, sind alle gefordert: Männer und Frauen in einer partnerschaftlichen Beziehung zueinander, die Tarifpartner in ihrer Verantwortung insbesondere für flexiblere Arbeitsbedingungen, Kommunen und Länder in ihrer Zuständigkeit für Kindergärten, Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen sowie auch der Bund in seiner Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsmarktpolitik.

13. Gibt es Anhaltspunkte dafür, daß die Frauen, die im Unternehmen des Ehemannes mithelfen, nach einer Familienphase leichter den Wiedereinstieg in das Berufsleben finden als andere Frauen?

Frauen, die im Unternehmen des Ehemannes mithelfen, sind in aller Regel auch während der Familienphase im Unternehmen des Ehemannes tätig und erhalten so den Kontakt zum Berufsleben. Dadurch wird der Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Familienphase erleichtert. Um detaillierte Kenntnisse über die Rolle und die Probleme mithelfender Frauen in mittelständischen Unternehmen zu gewinnen, hat der Bundesminister für Wirtschaft 1990 einen Forschungsauftrag „Frauen im Mittelstand" vergeben.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft wurde eine Untersuchung über die Lebens- und Arbeitssituation der Bäuerinnen soeben abgeschlossen. Sie soll sobald wie möglich veröffentlicht werden.

14. Werden Frauen als Unternehmerinnen weitergebildet?

Wenn ja, in welcher Form und von welchen Institutionen?

Frauen in Unternehmerfunktionen besuchen in der Regel wie ihre männlichen Kollegen die einschlägigen Weiterbildungsseminare für Führungskräfte, die von einer Vielzahl von außerbetrieblichen Weiterbildungsträgern angeboten werden. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie die Kammern der Freien Berufe bieten für ihre Mitglieder Weiterbildungsmöglichkeiten an. Diese stehen Männern und Frauen gleichermaßen offen.

Außerdem ist davon auszugehen, daß vornehmlich die für Frauenfragen aufgeschlossenen Berufs- und Interessenverbände berufliche Weiterbildung für Frauen in Führungspositionen anbieten, so auch der Verband Deutscher Unternehmerinnen e. V.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Unternehmen, die spezifische Angebote für Unternehmerinnen zur Weiterbildung bereithalten. Gerade Frauen machen sich zunehmend in diesem Bereich selbständig als Beraterinnen für Frauen in deren Eigenschaft als Unternehmerin und in Führungspositionen. Diese Angebote erfolgen auf kommerzieller Basis.

Die Weiterbildung findet in der Form von Seminaren, Symposien und Kongressen, z. T. auch auf internationaler Ebene statt.

15. Wie hoch ist die Insolvenzrate bei von Unternehmerinnen gegründeten Unternehmen und unterscheidet sie sich von der Insolvenzrate bei Unternehmern?

16. Wie hoch ist die durchschnittliche Dauer einer Selbständigkeit bei Frauen im Vergleich zu der Selbständigkeit bei Männern?

Zu den Fragen 15 und 16 liegen der Bundesregierung keine die gesamte Wirtschaft erfassenden Angaben vor.

III. Situation der mithelfenden Familienangehörigen

1. Wie viele Frauen sind als mitarbeitende oder mithelfende Familienangehörige im Unternehmen des Ehemannes
   - insgesamt,
   - in der gewerblichen Wirtschaft,
   - im Handel,
   - im Handwerk,
   - im Dienstleistungsbereich,
   - in der Land- und Forstwirtschaft,
   - in den freien Berufen

   tätig, und wie gestaltet sich ihre soziale Absicherung?

Mit Ausnahme der Landwirtschaft ergibt der Mikrozensus 1989 folgende Zahlen in bezug auf mithelfende Familienangehörige:

	Zahl der mithelfenden Frauen 1989 – in Tausend –
Insgesamt (ohne Land- und Forstwirtschaft)	145
in der gewerblichen Wirtschaft	46
im Handel	37
im Dienstleistungsbereich (ohne Handel)	58

Diese Angaben erfassen nicht nur die Ehefrauen im Unternehmen des Ehemannes sondern alle Frauen, die als mitarbeitende oder mithelfende Familienangehörige im Unternehmen eines Familienmitgliedes tätig sind.

Die Ausgestaltung der sozialen Absicherung mithelfender Familienangehöriger ist im Bericht der Bundesregierung über die sozialrechtliche Stellung mithelfender Ehegatten von selbständig Erwerbstätigen sowie über Möglichkeiten ihrer Einbeziehung in das bestehende System der sozialen Sicherung vom 14. September 1989 (Drucksache 11/5182) umfassend dargelegt worden. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die dortigen Ausführungen verwiesen.

2. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, um Frauen, die im Unternehmen ihres Ehemannes tätig sind, die Bedeutung von Arbeitsverträgen für ihre soziale Absicherung stärker bewußt zu machen?

Die Zahl der Frauen, die ohne Arbeitsverträge als mithelfende Familienangehörige erwerbstätig sind, ist von 538 000 im Jahre 1988 auf 477 000 im Jahre 1989, d. h. um 11,5 Prozent gesunken. Damit setzt sich der seit Jahren anhaltende Trend fort, die Stellung als mithelfende Familienangehörige durch einen Arbeitsvertrag zu ersetzen (Volkszählung 1987 gegenüber 1970: Zahl der mithelfenden Frauen um 71 Prozent gesunken).

Ein großer Teil der Familienangehörigen ist in der Landwirtschaft tätig, die ein eigenes Sozialversicherungssystem besitzt. Die landwirtschaftliche Sozialversicherung stellt eine gesetzliche Pflichtversicherung dar, die im wesentlichen auf landwirtschaftliche Unternehmer, ihre Ehegatten sowie mitarbeitende Familienangehörige ausgerichtet ist. Als berufsständisch orientiertes soziales Sicherungssystem trägt sie gerade im Leistungsbereich den besonderen Bedürfnissen des genannten Personenkreises Rechnung. So erhalten landwirtschaftliche Unternehmer und ihre Ehegatten anstelle von Lohnersatzleistungen, wie sie das allgemeine Sozialversicherungssystem gewährt (z. B. Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) ausschließlich bzw. vorrangig Betriebs- und Haushaltshilfe, mit der die Weiterführung des landwirtschaftlichen Unternehmens ermöglicht wird.

Der Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem Ehemann hat zur Folge, daß die Ehefrau nicht mehr der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, sondern dem allgemeinen Sozialversicherungssystem angehört und damit im Krankheitsfall dieselben Leistungen wie ein Arbeitnehmer im nichtlandwirtschaftlichen Bereich erhält.

Die Wahl seiner bestimmten Form der sozialen Absicherung sollte unter Abwägung aller individuellen Kriterien in eigenverantwortlicher Entscheidung erfolgen. Aufgabe der verantwortlichen Stellen kann es daher nicht sein, stets auf den Abschluß eines Arbeitsvertrages hinzuwirken, sondern über alle Ausgestaltungsmöglichkeiten zu informieren.

3. In wie vielen Betrieben und in welchen Gesellschaftsformen sind Frauen am Unternehmen des Ehemannes beteiligt?

4. Ist bekannt, wie viele Frauen, die als mithelfende oder mitarbeitende Familienangehörige im Unternehmen des Ehemannes mitgearbeitet haben, das Unternehmen nach dem Tode des Ehemannes al-

lein, mit Kindern oder mit anderen Teilhabern weiterführen?

Zu den Fragen 3 und 4 liegen der Bundesregierung keine Angaben vor.

5. Gibt es Daten über den Ausbildungsstand der Frauen, die als mithelfende und mitarbeitende Familienangehörige im Unternehmen des Ehemannes tätig sind?

Lediglich zur Situation in der Landwirtschaft liegen aus der Landwirtschaftszählung 1979 (Haupterhebung) Heft 4 Angaben über die Ausbildung der Ehegatten der Betriebsinhaber vor.

Danach verfügten von 312000 erfaßten Ehegatten 240000 über eine praktische oder schulische landwirtschaftliche Ausbildung. Einige Frauen haben sowohl eine praktische als auch eine schulische Ausbildung, was bei der folgenden Statistik zu berücksichtigen ist (Doppelerfassung).

Die Ehegatten mit einer landwirtschaftlichen Ausbildung verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Ausbildungswege:

	– in Tausend –
Praktische landwirtschaftliche Ausbildung	43
darunter mit	
Gehilfen-/Gesellen-Abschluß	39
Meisterabschluß	8
Schulische Ausbildung	235
darunter mit	
Berufs- oder Berufsfachschule	178
Landwirtschaftsschule	112
Höhere Landbau- oder Technikerschule	2
Fachhochschule, Universität	1

Für die übrigen Bereiche fehlen statistische Daten.

6. Gibt es Erkenntnisse darüber, wie viele Frauen mit der Heirat ihren Beruf gewechselt haben?

   Haben sich aus dem Wechsel Schwierigkeiten ergeben?

Im Mikrozensus wird zwar der Berufswechsel (in den letzten zwei Jahren) erfaßt. Eine Sonderauswertung in Kombination mit dem Eheschließungsjahr/Ehedauer dürfte jedoch zu sehr geringen Fallzahlen führen. Daher fehlen statistische Daten für eine Antwort.

7. Welche Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen im selbständigen Mittelstand, besonders für mithelfende und mitarbeitende Familienangehörige, gibt es?

   Gibt es hinsichtlich des Weiterbildungsangebotes ein Stadt/Land-Gefälle?

Für mithelfende und mitarbeitende Frauen gibt es insbesondere in den Bereichen Handwerk und Landwirtschaft ein Angebot beruflicher Weiterbildung vor allem in betriebs- bzw. hauswirtschaftlich orientierten Themenbereichen.

Zahlreiche Handwerkskammern bieten spezielle Fortbildungskurse für die Frauen der Handwerksmeister an, um sie in Funktionen des Betriebsmanagements einzuführen. Die Handwerkskammer Hamburg erprobt z. Z. eine speziell auf Frauen in gewerblich-technischen Berufen ausgerichtete Aufstiegsfortbildung zur Betriebsassistentin. Die wissenschaftliche Begleitung wird vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft gefördert.

Frauen von Handwerksmeistern haben sich in jüngster Zeit zu Arbeitskreisen „Unternehmerfrauen im Handwerk" zusammengeschlossen, um sich durch gezielte Fortbildungsangebote für ihre Aufgaben zu qualifizieren. Vielfach verfügen diese Frauen über eine qualifizierte, wenn auch nicht einschlägige Berufsausbildung und -erfahrung. Als Frauen von Handwerksmeistern übernehmen sie häufig Aufgaben in der Unternehmensführung. Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat eine Untersuchung vergeben, die Status, Situation und Qualifizierungsbedarf dieses Personenkreises klären soll.

In Ballungsgebieten konzentriert sich für den Bereich des Handwerks in der Regel ein dichtes und vielfältiges Angebot an beruflicher Weiterbildung. Mit zunehmender Entfernung von den Ballungszentren verringert sich das Angebot nach Umfang und Inhalt erheblich, so daß bis auf den landwirtschaftlichen Bereich in ländlichen Regionen selten ein differenziertes Weiterbildungsangebot vorzufinden ist. Um auch Frauen in ländlichen Regionen einen besseren Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu eröffnen, fördert der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft im Rahmen eines Modellversuchs die Entwicklung und Erprobung eines computergestützten Fernlehrangebots für Frauen, das ihnen betriebswirtschaftliches Grundwissen und Kenntnisse über den Einsatz von Personalcomputern vermittelt.

Den Frauen in ländlichen Gebieten steht von seiten der Agrarverwaltung ein flächendeckendes Weiterbildungsangebot zur Verfügung. Die Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich inhaltlich auf berufliche Tätigkeiten in der Land- und Hauswirtschaft und stehen allen Frauen in den ländlichen Räumen offen. Bei der Konzeption der Weiterbildungsveranstaltungen werden in der Regel auch die Vorstellungen und Anregungen der Berufsverbände, beispielsweise der regionalen Landfrauenverbände oder der Bauernverbände, mit einbezogen.

Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit fördert ein Modellvorhaben „Verbesserung der Lebens- und Erwerbssituation von Bäuerinnen nach der Hofaufgabe bzw. Hofübergabe durch Qualifizierung und (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbsleben". Der vorliegende Zwischenbericht zeigt Probleme auf im Hinblick auf Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten in außerlandwirtschaftlichen Berufen. Der Bericht macht deutlich, daß Frauen in ländlichen Räumen sehr unter der ausgedünnten, schlechten Infrastruktur leiden. Wegen unzureichen-

der Verkehrsverbindungen sind sie meist auf Arbeitsplätze und vor allem Weiterbildungsmöglichkeiten vor Ort angewiesen.

Eine bundesweite Statistik über das Verhältnis von Angebot und Nachfrage bei Weiterbildungsmaßnahmen, aus der auf ein Stadt/Landgefälle geschlossen werden könnte, liegt nicht vor.

8. Sieht die Bundesregierung im Hinblick auf die vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten Defizite?

   Falls ja, wie könnten diese beseitigt werden?

Die Bundesregierung sieht vor allem Weiterbildungsbedarf im Hinblick auf die kontinuierliche Aktualisierung der beruflichen Qualifikation auch im Umgang mit neuen Techniken. Es besteht darüber hinaus Bedarf an beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Bausteinen, die zu arbeitsmarktorientierten und anerkannten Fortbildungs- und Umschulungsabschlüssen führen. Mithelfenden Familienangehörigen soll hierdurch der Quereinstieg in andere Berufsbereiche ermöglicht werden.

Defizite zeigt der bereits erwähnte Zwischenbericht des vom Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit geförderten Modellvorhabens „Verbesserung der Lebens- und Erwerbssituation von Bäuerinnen nach der Hofaufgabe bzw. Hofübergabe durch Qualifizierung und (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbsleben". Mit diesem Modellprojekt und einem „Sonderprogramm zur Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase in das Erwerbsleben mit Hilfe von Einarbeitungsmaßnahmen und unter Berücksichtigung des ländlichen Raumes" strebt die Bundesregierung u. a. den Ausbau eines Informationsangebotes, eines beruflichen Weiterbildungsangebotes sowie beruflichen Qualifizierungsangebotes für Frauen im ländlichen Raum an.

9. In welche öffentlich geförderten Weiterbildungsprogramme können Frauen des selbständigen Mittelstandes eingebunden werden?

Die von der Bundesregierung im Rahmen der Mittelstandsförderung bezuschußten Weiterbildungsmaßnahmen fördern Frauen und Männer als Referierende sowie Teilnehmende. Frauen sind in diese Programme gleichberechtigt eingebunden.



Druck: Thenée Druck KG, 5300 Bonn, Telefon 23 19 67
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51, Telefax (02 28) 36 12 75
ISSN 0722-8333